



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di BMT Al-Falah Sumber-Cirebon)

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)
Pada Jurusan Muammalah; Ekonomi Perbankan Islam

Fakultas Syari'ah



Oleh

ADIB BADRUZZAMAN

06320139

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI

CIREBON

2012 M/1433H



ABSTRAK

Adib Badruzzaman : Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Al-Falah Sumber Cirebon)

Penelitian ini mempunyai tujuan: 1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan konsep dasar tentang mekanisme sistem upah yang digunakan di BMT Al Falah, 2. Menganalisa apakah ada pengaruh antara sistem upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan di BMT Al Falah. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu: angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel penelitian ini adalah nasabah dan karyawan BMT Al-Falah sejumlah 30 orang.

Metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variable independen terhadap variable devenden menggunakan Spearman Rank. Hasil data tersebut di uji dengan menggunakan Uji t Statistik dan Koefisien Determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dimana dari hasil analisis baik parsial maupun secara simultan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan satu sama lain. Implikasi teoritis dan saran-saran bagi penelitian juga diuraikan pada bagian akhir dalam penelitian ini. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang merupakan penyebab terjadi tingginya tingkat Kinerja karyawan pada BMT Al-Falah perlu memperhatikan faktor- faktor seperti upah yang layak,bonus-bonus insentif,perhatian perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk perhatian tunjangan-tunjangan seperti kesehatan,pesangon,hari raya,dan lain-lain. Hal itu terbukti mempengaruhi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem upah,Motivasi,Kinerja karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PERSETUJUAN

PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di BMT Al-Falah Sumber-Cirebon)

Oleh:

ADIB BADRUZZAMAN

06320139

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Abdul Aziz, M.Ag

NIP. 19730526 200501 1 004

Eef Saefulloh, M.Ag

NIP. 19760312 200312 1 003

Ketua jurusan

Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI)

Sri Rokhlinasari, SE, M.Si

NIP. 19730806 199903 2 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

NOTA DINAS

Kepada Yth:

Ketua Fakultas Syariah

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Di

Cirebon

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan pembimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari:

Nama : ADIB BADRUZZAMAN

Nim : 06320139

Skripsi berjudul : **PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP
MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus
Di BMT Al-Falah Sumber)

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah Iain Syekh Nurjati Cirebon untuk dimunaqosyahkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Cirebon, 20 April 2012

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Abdul Aziz, M.Ag

Eef Saefulloh, M.Ag

NIP. 19730526 200501 1 004

NIP. 19760312 200312 1 003

Ketua jurusan

Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI)

Sri Rokhlinasari, SE, M.Si

NIP. 19730806 199903 2 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus di BMT Al-Falah Sumber-Cirebon), ini serta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 20 April 2012

Yang Membuat Pernyataan,

ADIB BADRUZZAMAN

NIM. 06320139



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

Halaman

IKHTISAR

PERSETUJUAN PEMBIMBING

NOTA DINAS

PERNYATAAN OTENTISITAS

PENGESAHAN

RIWAYAT HIDUP

MOTO DAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	9
1. Upah/Gaji	9
2. Motivasi.....	11



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Diarangi mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

3. Kinerja Karyawan	24
B. Kerangka Pemikiran	32
C. Penelitian Terdahulu	30
D. Hipotesis Penelitian	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian	38
B. Pendekatan dan jenis Penelitian	38
C. Jenis dan Sumber Data	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Operasional Variabel	43
G. Instrumen Penelitian	45
H. Teknik Analisa Data	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif BMT AL-Falah Sumber	52
B. Gambaran sistem upah pada BMT Al-Falah Sumber	58
C. Gambaran Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada BMT Al-Falah Sumber	59
D. Uji Validitas dan Reabilitas	60
E. Pengaruh Upah Terhadap Motivasi	67



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

F. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
G. Uji Simultan.....	75

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	78
-----------------------	----

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Variable Operasional

Tabel 2. Skor Jawaban

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Sistem upah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Sistem Upah

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja karyawan

Tabel 9. Uji Koefisiensi Variabel X dan Y_1

Tabel 10. Kontribusi *Model Summary* variable X terhadap Y_1

Tabel 11. Uji Koefisiensi Variabel X dan Y_2

Tabel 12. Kontribusi *Model Summary* variable X terhadap Y_2

Tabel 13. Output Uji F Secara Simultan *Anova*

Tabel 14. Data Ordinal Variabel X (Sistem Upah)

Tabel 15. Data Ordinal Variabel Y_1 (Motivasi Karyawan)

Tabel 16. Data Ordinal Variabel Y_2 (Kinerja karyawan)

Tabel 17. Menghitung angka indeks korelasi “r” dengan selisih deviasi antara variabel

Tabel 18. Tabel Penolong Hasil Transformasi Variabel X, Y_1 dan Y_2

Tabel 19. Interpretasi Koefesien Korelasi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 20. Hasil Perhitungan Validitas Sistem Upah

Tabel 21. Hasil Realibilias Variabel X

Tabel 22. Hasil Perhitungan Validitas Motivasi Karyawan

Tabel 23. Hasil Realibilias Variabel Y_1

Tabel 24. Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 25. Hasil Realibilias Variabel Y_2

Tabel 26. Nilai-nilai r table “*Product Moment*”

Tabel 27. Nilai-nilai dalam Distribusi –t

Tabel 28. Nilai Distribusi F Tabel dengan 5%

Tabel 29. Spearman Rank



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Diarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

RIWAYAT HIDUP

Adib Badruzzaman lahir di Cirebon tanggal 24 September 1982 merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari ayahanda Ta'yin (Alm) dan Ibunda Masiah. Beralamat Desa Mertapadawetan blok Pahing RT/RW 03/05 Kec. Astanajapura Kab. Cirebon kode pos : 45181.

Pendidikan yang ditempuh selama belajar

- o SDN 1 Ippor Mertapadawetan Cirebon (1996),
- o MTS NU 2 Buntet Pesantren Cirebon (1999),
- o MAN Buntet Pesantren Cirebon (2002),
- o PONPES AL FALAH Ploso Kediri (2006),
- o IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2012)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah azza wajalla atas karunia dan rahmatNya penulis dapat menyusun skripsi ini guna menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Muammalah Ekonomi Perbankan Islam Jurusan Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak dan kalangan. Penulis bersyukur dan mengucapkan terima kasih sedalam–dalamnya atas kerjasama dan dukungan semua pihak sehingga skripsi ini bisa tersusun hingga selesai. Oleh karena itu, melalui lembaran ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Maksun Muktar, MA., Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon
2. Dr. Achmad Kholiq, M.Ag., Ketua Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon
3. Sri Rokhlinasari, SE. M.Si., Ketua Jurusan MEPI IAIN Syekh Nurjati Cirebon
4. Abdul Aziz, M.Ag., sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Eep Saefulloh, M.Ag. sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan bimbingannya dari awal sampai selesai penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Asisten Dosen beserta Staf Civitas Akademika IAIN Syekh Nurjati Cirebon



6. Ibu Ir. Ida Widiahastuti. Direktur/CEO/Manajer Umum BMT Al-Falah Sumber-Cirebon beserta seluruh Staff karyawan yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua Orang Tua, kakak, adik dan para kakak/adik iparku yang telah memberikan doa beserta motivasi dan semangat agar tegar dalam menghadapi semua masalah serta memberikan kasih sayang yang tak terhingga.
8. Para kyai dan ustadz/ustadzah yang senantiasa memberikan doa dan nasehat-nasehatnya supaya penulis menjadi orang yang sukses tercapai cita-citanya dan menjadi manusia yang bermanfaat.
9. Sahabat-sahabatku, baik mahasiswa/I para alumni, santri, teman-teman semua atas segala semangat dan bantuannya. *Thank For All, I Love You Full...!!!*
10. Para pedagang kaki lima sekitar kampus, tukang somay, tukang baso, supir angkot, helf dll. karena kalian lah saya bisa seperti ini. *Kesuhun.....!!!!*

Dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penulis menyadari banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan kritik sebagai masukan positif. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cirebon, 20 April 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus di BMT Al-Falah Sumber-Cirebon), oleh Adib Badruzzaman, NIM. 06320139, telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 16 Mei 2012

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata 1 pada Fakultas Syariah. Program Studi Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati.

Cirebon, 16 Mei 2012

Sidang Munaqosyah

Ketua,

Sekretaris,

Dr. H. Kosim, M.Ag

NIP. 19640104 199203 1 004

Dr. Aan Jaelani, M.Ag

NIP. 19750601 200501 1 008

Anggota:

Penguji I,

Penguji II,

Dr. Aan Jaelani, M.Ag

NIP. 19750601 200501 1 008

Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE, MSi

NIP. 19710801 200003 1 002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

SURAT PENGANTAR PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : 4 (Empat) Lembar
Judul : **Pengaruh Sistem Upah Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu/Saudara/i
Di

BMT Al-Falah Sumber Cirebon

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga Bapak/Ibu/Saudara/I ada dalam lindungan Allah SWT serta senantiasa sukses dalam menjalankan aktivitas kesehariannya. Amin.

Dalam rangka penyusunan skripsi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang merupakan salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE. I). Saya mengadakan penelitian pada BMT Al-Falah Sumber-Cirebon. Oleh karena itu, saya mohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Saudara/I sebagai karyawan dari BMT Al-Falah Sumber-Cirebon untuk dapat mengisi angket (questioner) yang disediakan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan, merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan banyak terima kasih

Wassalamualikum Wr. Wb.

Cirebon, 12 Januari 2012
Peneliti

Adib Badruzzaman
06320139



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

MOTO

"Aku Yakin Bisa Maka Aku Pasti Bisa"



Dengan rasa syukur yang tiada tara atas pemberian nikmat yang diberikan oleh Kanjeng Gusti Yang Maha Agung (Alloh SWT) kepada saya, Skripsi ini saya persembahkan buat Keluargaku Ayah dan Ibu Tercinta Bapak Ta'jin (Alm) Ibu Siah kakaku ikha Fatikha dan Suami, adiku Yati Fidiyati dan Suami tidak lupa pula buat ponakan kecilku tersayang Sulton dan Fatikh. dan melalui selemba kertas ini saya atas nama diri pribadi mengucapkan banyak terima kasih kepada :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

*S*pesial buat teman-teman khususnya buat Andre (makasih data-datanya ya), buat Ipin (akhirnya perjuangan kita tidak sia-sia), tak ketinggalan buat Samsul (makasih atas bantuannya), buat Hilman Co. buat sepupuku gusti sekeluarga (sorry ngerepotin terus... n thank's atas pinjaman laptopnya), buat sahabat-sahabatku "GENK GEMBEL" yang tidak bisa disebutkan satu persatu
Thank's kalian dah mengisi hari-hari ku dengan canda tawa yang semakin
"GOKIL ABIS"...

"Apapun peristiwa itu baik atau buruk menyakitkan atau bahkan membuat kita terpuruk percayalah bahwa hal itu tidak akan menjadi sesuatu yang sia-sia jika kita mau mengambil hikmah positif dari peristiwa itu"



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya, akibatnya beberapa perusahaan mengalami kemunduran, bahkan tidak sedikit yang gulung tikar atau dikenal dengan istilah pailit “ bangkrut “.

Hal tersebut sering dialami oleh perusahaan perusahaan besar. Sedangkan perusahaan kecil biasanya sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena mereka sadar bahwa perusahaannya itu berfungsi sosial, sehingga kecintaan para karyawan terhadap perusahaan akan timbul.

Oleh karena itu, tidak mengherankan kalau pada masa sekarang ini banyak wiraswastawan yang mendirikan perusahaan perorangan “ perusahaan kecil “ yang memperoleh kemajuan, dapat berkembang, memiliki jumlah tenaga kerja, memiliki peralatan canggih, produknya telah berkesan kepada para konsumen, bahkan ada yang telah melakukan ekspor ke luar negeri. Adapun perikatan yang biasa berlaku di setiap perusahaan adalah sistem ijarah (perikatan upah mengupah), karena ijarah atau upah mengupah ini sangat penting bagi kelangsungan perkembangan perusahaan.

pengertian ijarah sendiri menurut syara ada dua pengertian yaitu ada yang bermakna sewa menyewa dan yang bermakna upah mengupah.¹ akan tetapi dalam penelitian ini penulis mengambil konsep ijarah yang mempunyai pengertian upah

¹Muhammad Syafii, *Ekonomi Islam* , Bogor: LPPM, 2009 ,83

mengupah. Dasar hukum dari hadis Nabi Saw, adalah: Artinya: dari Umar, r.a ia berkata: “Berkata Rasulullah SAW:

عن أبي عمر رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: **أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ**

“Berikan upah orang yang bekerja itu sebelum kering keringatnya” (H.R Ibnu Majah).

عن أبي سعيد رضي الله عنه أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: **مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَهُ.**

“Barang siapa yang menyuruh orang untuk melakukan suatu pekerjaan maka berilah upah pada orang tersebut”

Adapun mengenai upah yang diberikan kepada karyawan pada BMT Al-Falah Sumber Cirebon dihitung selama satu bulan, namun dalam pemberian atau pembagian upahnya kebanyakan pihak perusahaan mengalami kendala seperti macetnya pembayaran upah sehingga hal itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Walaupun demikian sistem upah yang diberlakukan seperti itu, memungkinkan adanya pengaruh atau reaksi dari para karyawan yang dampaknya akan dirasakan oleh perusahaan. Seperti adanya keluhan-keluhan dari para karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang berhenti bekerja atau di PHK. Untuk itu perusahaan perlu adanya perhatian mengenai kesejahteraan karyawan dalam hal pemberian upah pokok sekaligus upah-upah lainnya agar karyawan termotivasi di dalam bekerja.



Secara umum baik dalam ekonomi umum atau teori ekonomi islam, setiap upah yang diberikan kepada para karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan dan hasil kerja para karyawannya. Dalam agama islam pendekatan Al-Qur'an maupun Al-sunah, syarat syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberikan upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka “ para pekerja “ berikan kepada pihak perusahaan atau majikan. Sedangkan para karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap kegagalan moral baik dipihak karyawan maupun majikan. Hal ini harus mereka pertanggungjawabkan kepada Tuhan.namun dalam masyarakat kapitalis para majikan dan karyawan tidak bertanggung jawab kepada siapapun. Dalam hal ini islam membuktikan keunggulan terhadap sekularisme dalam menangani persoalan sosial ekonomi²

Sedangkan pengertian motivasi itu sendiri adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Inti dari pemberian motivasi adalah agar timbul kesadaran diri.³ tujuan dari motivasi kinerja adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, Menciptakan Suasana dan hubungan kerja yang

²M.Abdul Mannan,*Teori dan Praktek Ekonomi Islam*,Yogyakarta:Dana Bhakti,1997,118

³Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktek*,Jakarta: Gema Isani, 2003,h. 133



baik, Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan lain sebagainya.

Efektifitas motivasi kinerja yang baik akan mencerminkan pelayanan karyawan yang baik terhadap konsumen, begitu juga sebaliknya motivasi kinerja yang kurang baik akan mengakibatkan kurangnya kepercayaan konsumen atau nasabah serta semangat karyawan berkurang. Untuk itu motivasi kinerja terhadap karyawan sangat penting agar tercipta Suasana dan hubungan kerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan atau lembaga keuangan bisa tercapai.

Demikian halnya dengan kondisi kinerja karyawan pada BMT Al-Falah Sumber Cirebon seperti pada saat memberikan pelayanan kepada nasabah dan pada saat transaksi-transaksi lainnya. Untuk menegakkan disiplin dan peningkatan kinerja karyawan di BMT Al-Falah Sumber Cirebon dibutuhkan motivasi yang dapat memberikan arahan dengan baik

Namun permasalahannya adalah apakah pihak BMT Al-Falah Sumber Cirebon memberikan sistem upah dengan baik untuk menciptakan motivasi kinerja? Apakah sistem upah tersebut sudah dapat menarik /menciptakan motivasi kinerja? Maka kegiatan untuk menarik motivasi kinerja agar mereka merasakan puas, tentu tidak lepas dari peran sebuah *service* (layanan) mengenai sistem upah yang diterapkan oleh pihak BMT Sumber Cirebon

Untuk mengevaluasi betapa pentingnya sistem upah sebagai salah satu bentuk motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga BMT Al-Falah Sumber Cirebon



yang bergerak di bidang jasa dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan dan peningkatan nasabah yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SISTEM UPAH TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN” (Study Kasus di BMT Al-Falah Sumber Cirebon)

B. Perumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, beberapa hal yang menjadi rumusan masalah untuk dikaji lebih dalam lagi adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Adapun Penelitian ini termasuk kedalam wilayah kajian ekonomi islam di lembaga keuangan syariah.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan empirik berupa *field research* (penelitian lapangan) yang dilakukan di BMT Al-Falah Sumber Cirebon

c. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisa data teoritik dari perusahaan BMT Al-Falah Sumber Cirebon





2. Pembatasan Masalah

Masalah yang akan dibahas hanya sebatas konsep dasar mengenai :

- Mekanisme sistem upah di BMT Al-Falah SumberCirebon
- sistem upah memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan

3. Pertanyaan Penelitian

- Bagaimana mekanisme sistem upah di BMT Al-Falah SumberCirebon?
- Bagaimana pengaruh sistem upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini tidak lain adalah :

- Untuk mengetahui penerapan konsep dasar mekanisme tentang sistem upah yang digunakan di BMT Al Falah
- Untuk menganalisa apakah ada pengaruh antara sistem upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai suatu pengetahuan yang bersifat praktis tentang konsep dasar manajemen sumber daya insani di BMT Al FalahSumberCirebon dalam hal ini tentang mekanisme sistem upah



2. Kegunaan Akademik.

Sebagai perwujudan tri dharma perguruan tinggi IAIN Syekh Nurjati Cirebon diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen sumberdaya insani yang ada dalam perusahaan sekaligus sebagai sumbang pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

E. Sistematika penulisan

Dalam upaya mempermudah pembahasan dan gambaran mengenai penelitian yang penulis lakukan agar jelas dan terarah sesuai konteks permasalahan maka penulis membuat sistematika pembahasan per bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan Berisikan tentang :Latar Belakang Masalah; Identifikasi dan perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Kegunaan atau manfaat Penelitian; Sistematika Penulisan.

BAB II, Tinjauan Pustaka Yang memuat tentang : Konsep dan Teori motivasi kerja,kinerja karyawan, sistem upah, pengaruh upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan; Kerangka pemikir; penelitian terdahulu; hipotesis

BAB III, Metodologi Penelitian Yang memuat tentang : Pendekatan dan Jenis Data, lokasi, Sumber Data, Populasi dan Sample, Teknik Pengumpulan Data, instrumen penelitian Uji Instrumen (Validitas dan Reabilitas) dan Teknik Analisis Data.

BAB VI, Hasil dan Pembahasan Yang memuat tentang : Mekanisme sistem upah di BMT Al-Falah, Hasil Penelitian pengaruh sistem upah terhadap motivasi dan kinerja karyawan

BAB VI, Penutup Yang memuat tentang : Kesimpulan dan saran



DAFTAR PUSTAKA

- Mannan,M.Abdul. 1997.*Teori dan praktek ekonomi islam*,Yogyakarta:Dana Bhakti.
- Hafiduddin ,Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek* Jakarta: Gema Isani.
- Dessler, 1998.*Manajemen Sumber Daya manusia*,jilid II,Terjemahan Agus Darma,jakarta.penerbit Erlangga.
- Amstrong dan Murlis, 1994. *Pedoman Praktis Sistem Penggajian*,jakarta, Erlangga.
- Husnan. 1990.*Dewan Penelitian Pengupahan Nasional*, jakarta,Erlangga,
- Aziz, Abdul. M.Ag., dan Maria Ulfah, S.Ei. 2009. *Kapita Selekta Ekonomi Islam Kontemporer*. Cirebon : CV. Alfabeta.
- Abdus salam dz, 2008. *manajemen sumber daya insane*, (Cirebon: STAIN,)
- Tisnawati ,Ernie sule dan Kurniawan Saefullah, 2008. *Pengantar Manaemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.(Edisi Pertama)
- Patricia Buhler, 2007. *Management Skill*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Hafiduddin,Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek* Jakarta: Gema Isani.
- Hasibuan,Malayu. 2008. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara,
- A.Moslow, *Motivation and personality*, (New York;Harper& Row,1954)
- A.A Anwar Prabu Manku Negara,*Manajemen Sumber Daya perusahaan*, Stephen p.Robbin, Timothy A.Judge, *perilaku organisasi*,
- Suhendra dan Murdiah Hayati, 1999. *Manajemen Sumber Daya manusia*. jakarta: pugrafin.
- Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group,



Usman,Husaini. 2008. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, (Edisi Kedua)

www. Wikipedia. Com

Tim Penyusun Kamus Pusat Binaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1996. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta: Balai Pustaka,

Hansen dan Mowen, 2000. *Akuntansi Manajemen*, Jakarta: Erlangga.

Marihot, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Asnawi,Sahlan. 1999. *Aplikasi Psikologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*.jakarta:pusgrafin.

Umar,Husain,*Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*,

Handoko,T Hani. ,2001. *manajemen personalia dan sumber daya manusia* .jakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasan,Ahmad Ridwan. 2004. *BMT & BANK ISLAM*. Bandung: Pustaka Bani Qurais
Syatori,Toto Nasehuddien. 2008.*Metdologi Penelitian: Sebuah Pengantar*. Cirebon: STAIN.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Arikunto,Suharsimi.1999. *.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Moh.rifa'i,Moh.Zuhri,Salamo, 1978. *Terjemah Khulashah Kifayatul Akhyar*,Semarang:CV. Toha Putra.

Mannan,M.Abdul. 1997. *Teori dan praktek ekonomi islam*,Yogyakarta:Dana Bhakti.

